

Пашкова Светлана Егоровна

Федеральное государственное бюджетное учреждение «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Абрамова Валентина Григорьевна

Федеральное государственное бюджетное учреждение «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Корпоративные практики интеграции технологий ИИ в процессы рекрутинга: вызовы и меры по защите прав лиц с инвалидностью

Аннотация. В статье представлен анализ отечественных и зарубежных корпоративных практик, направленных на интеграцию технологий искусственного интеллекта (ИИ) в процессы подбора персоналом с акцентом на особенности, касающиеся работников с инвалидностью. Проведен анализ международных правовых норм и стандартов, регламентирующих применение ИИ в сфере занятости, включая превентивные меры по предотвращению дискриминации. Выявлены риски в контексте трудоустройства, связанные с алгоритмической предвзятостью ИИ в отношении инвалидов. На основе проведенного анализа были разработаны рекомендации по адаптации международных практик в области регулирования сферы использования ИИ к отечественному трудовому законодательству с акцентом на защиту трудовых прав инвалидов. Представленные выводы и рекомендации имеют практическую значимость для специалистов, занимающихся разработкой мер государственной политики в области поддержки социально уязвимых групп населения.

Ключевые слова: искусственный интеллект, дискриминация инвалидов, государственное регулирование инклюзивного рынка труда, алгоритмические предубеждения, дискриминация.

Pashkova Svetlana Yegorovna

All-Russian Research Institute of Labor

Abramova Valentina Grigorievna

All-Russian Research Institute of Labor

Corporate Practices for Integrating AI Technologies into Recruiting Processes: Challenges and Measures to Protect the Rights of Persons with Disabilities

Abstract. This article presents an analysis of domestic and international corporate practices aimed at integrating artificial intelligence (AI) technologies into personnel selection processes. It focuses on the specific needs of people with disabilities and analyzes international legal norms and standards that govern the use of AI in employment. The article identifies risks associated with algorithmic bias in AI against people with disabilities, and develops recommendations for adapting international best practices to domestic legislation. The conclusions and recommendations presented in this article are of practical importance for specialists working on government support measures for vulnerable groups.

Keywords: artificial intelligence, discrimination against persons with disabilities, state regulation of inclusive labor markets, algorithmic biases, discrimination.

В ближайшие десятилетия развитие современных технологий, включая искусственный интеллект (ИИ), будет одним из главных факторов, влияющих на рынок труда. Данные изменения могут затронуты в первую очередь профессиональную среду, структуру занятости. Безусловно, включение инструментов ИИ в различные сферы деятельности приведет к значительным изменениям в рабочих процессах, включая автоматизацию как простых, так и сложных задач [21].

В обновленной версии «Графика оценки инвалидности Всемирной организации здравоохранения 2.0» подчеркивается, что ИИ способен заменить до 80% рабочих мест, выполняемых в настоящее время людьми с инвалидностью [23]. Это связано с тем, что технологии интеллектуальной автоматизации затрагивают в основном низкоквалифицированные и рутинные виды деятельности, которые традиционно являлись «нишами» инвалидов. Одновременно существует обоснованное беспокойство относительно невозможности полного устранения предвзятости при использовании ИИ технологий [15].

Цифровизация и внедрение технологий искусственного интеллекта создают новые возможности для профессиональной реализации лиц с инвалидностью, прежде всего, расширяя спектр доступных им рабочих мест и компетенций [8]. Такие новации, как программы преобразования речи в текст, перевод в реальном времени и программы экранного доступа на рабочем месте, повышают доступность рабочих мест для инвалидов с визуальными, слуховыми или когнитивными нарушениями. ИИ трансформирует специализированные технологии, облегчая доступ к навигации, повышая мобильность и обеспечивая коммуникацию через системы распознавания голосовых команд для инвалидов. Одним из значимых достижений в сфере занятости людей с инвалидностью стала возможность удалённой работы, что особенно важно для тех, кто имеет ограничения по мобильности, доступности рабочих мест.

Наряду с этим, важно отметить, что в современных кадровых практиках системы ИИ становятся значимым инструментом оптимизации процесса рекрутинга и управления персоналом. Как правило, программное обеспечение для анализа резюме использует алгоритмы машинного обучения для отбора кандидатов на основе заданных критериев (ключевые слова, компетенции, опыт, коммуникабельность). Исследование, проведенное в 2024 году корпорацией Microsoft и Ernst & Young, показало, что данные технологии оказывают позитивное влияние на формирование инклюзивной рабочей сферы, способствуя оптимизации процессов рекрутинга и условий труда [16].

В сфере кадрового менеджмента российские компании демонстрируют активную интеграцию ИИ в процессы подбора персонала, в том числе и инвалидов. Среди лидеров этого направления выделяются такие гиганты, как ПАО «Яндекс», «МТС», «Сбербанк», «ВТБ», «ВЭБ», «Ростелеком» и ОАО «РЖД». Эти компании внедряют новейшие инструменты ИИ для автоматизации рекрутинговых алгоритмов [6]. Особое внимание уделяется созданию благоприятных условий труда и обеспечению юридических гарантий для работников с инвалидностью.

В течение последних двух лет финансовые компании («Сбербанк», «ВТБ», «ВЭБ») внедрили цифровые платформы, направленные на повышение инклюзивности и доступности процедур найма и трудовой деятельности для лиц с инвалидностью. Эти платформы включают специализированные программные решения, которые автоматизируют процесс анализа представленных резюме и анкет претендентов-инвалидов на должность, учитывая их индивидуальные особенности и потребности. Параллельно с этим банки активно сотрудничают с государственными центрами занятости, общественными организациями инвалидов, некоммерческими организациями (СОНКО) в части разработки специализированных алгоритмов, способствующих минимизации риска предвзятости в процессе отбора и обеспечения равных возможностей для инвалидов [12].

В рамках стратегического развития корпорации и внедрения инклюзивных технологий, Сбербанк привлекает людей с инвалидностью в процессы создания

инновационных сервисов на основе ИИ, например, с целью разработки специализированного переводчика с русского жестового языка на текстовый формат для глухих и слабослышащих лиц. Наряду с этим, сложилась позитивная практика корпораций по созданию условий для адаптации уже после трудоустройства, а также созданию обучающих курсов по цифровой грамотности, развитию современных навыков.

Международный опыт свидетельствует об успешном использовании ИИ ведущими мировыми корпорациями в целях повышения инклюзивности корпоративной культуры, что является значимым аспектом современной социальной ответственности. Корпорации, такие как Unilever и IBM, реализуют продвинутые инициативы по привлечению и адаптации людей с инвалидностью, применяя технологии ИИ с целью устранения предвзятости, непрозрачности в процессе отбора персонала и создания равных возможностей для инвалидов [7]. Корпорация Unilever активно внедряет новейшие алгоритмы в процессы рекрутинга, используя нейropsychологические игровые методики и анализ видеоданных, что позволяет проводить объективную оценку результатов собеседования кандидатов-инвалидов [4].

IBM реализует менторские программы, проекты поддержки, интегрируя ИИ в процессы адаптации людей с инвалидностью, а также поддерживает программы наставничества, что способствует снижению барьеров при трудоустройстве. Зачастую в рамках интеграции лиц с инвалидностью в трудовой процесс зарубежные компании применяют комплексный подход, основанный на синтезе достижений нейронауки и машинного обучения.

Исследования подтверждают, что внедрение алгоритмических систем значительно ускоряет процессы найма, снижает количество алгоритмических ошибок и повышает качество управления персоналом. Среди конкретных инструментов ИИ, направленных на содействие занятости и трудоустройства людей с инвалидностью, можно выделить:

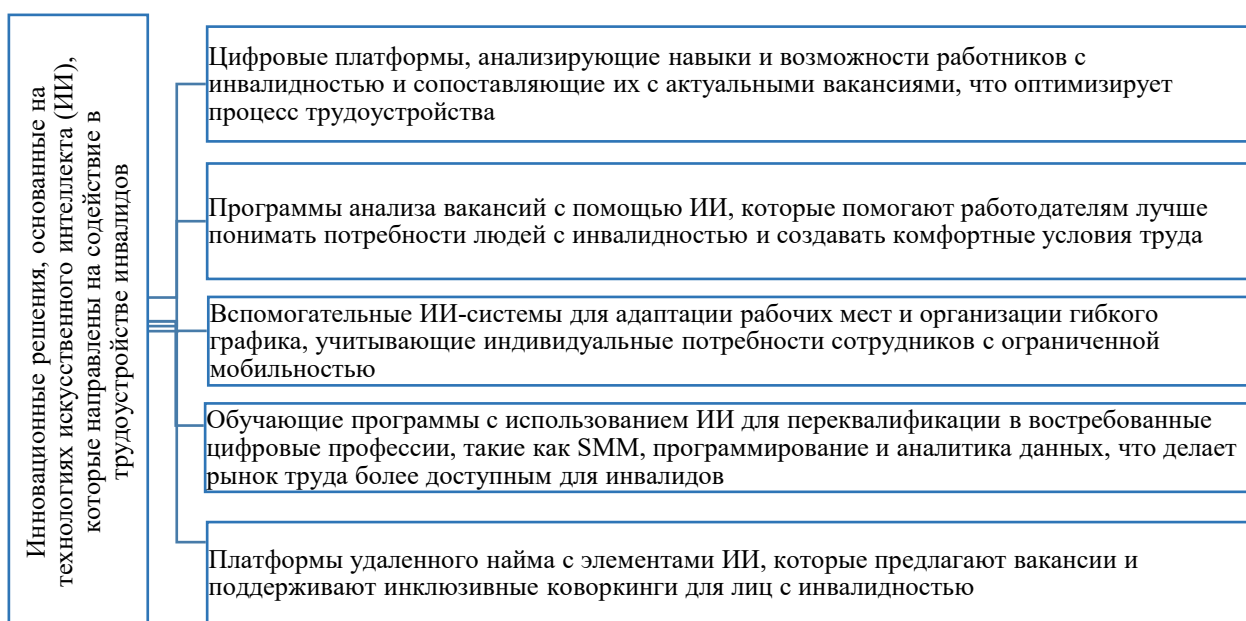


Рисунок 1 - Технологии ИИ, направленные на содействие занятости инвалидов
 Источник: Составлено авторами на основе [19]

Как показало исследование, международные и отечественные компании в процессе подбора сотрудников с ограниченными возможностями здоровья компании применяют специализированные инструменты ИИ (платформы Iris, Elevatus, PeopleForce, Playhunt, Recright, Talantix, uForce и другие), разработанные с использованием технологий

машинного обучения и обработки больших данных, которые обеспечивают объективность и адаптивность рекрутингового процесса. По мнению эксперта Д. Новикова, современные сервисы ИИ для поиска сотрудников представляют собой сложные системы, основанные на алгоритмах машинного обучения, и способствуют повышению оптимизации их кадровых ресурсов [9].

Одновременно с положительными эффектами внедрение технологий искусственного интеллекта сопряжено с рядом значимых рисков. В контексте кадровой политики использование ИИ-решений может непреднамеренно инициировать дискриминационные практики в отношении соискателей с инвалидностью. Данный феномен обусловлен потенциальной предвзятостью и непрозрачностью алгоритмических моделей, которые зачастую формируются на основе выборочных данных, отражающих существующие институциональные предубеждения. Приведем перечень потенциальных рисков с целью оценки возможных угроз:

- Системы ИИ, анализирующие видеointервью с использованием алгоритмов, могут неправильно интерпретировать речевые особенности людей с инвалидностью (дефекты речи, манера общения, замедленная реакция, отсутствие быстроты ответа), воспринимая их как недостаток коммуникативных навыков [10].

- Алгоритмы, отслеживающие движения лица, могут ошибочно определить отсутствие зрительного контакта как показатель недостаточной концентрации или поверхностного отношения к обсуждаемым профессиональным вопросам во время процесса найма.

- Личностные и профессиональные тесты, основанные на профилях сотрудников без инвалидности, могут не учитывать особенности людей с ограниченными возможностями. В результате кандидаты с инвалидностью, которые не соответствуют «стандартному» профилю, могут столкнуться с отказом в предоставлении работы.

Эксперты в своих исследованиях выделяют важные проблемы, связанные с трудоустройством людей с инвалидностью при использовании современных алгоритмов ИИ. Во-первых, недостаток прозрачности затрудняет выявление дискриминационных решений при найме и снижает ответственность работодателей за «автоматизированный отбор».

Во-вторых, возникают вопросы конфиденциальности данных, так как обработка большого объема персональных сведений, включая информацию о здоровье и инвалидности, увеличивает риск их утечки или неправомерного использования [13]. Существует и предвзятость данных и алгоритмов в системах ИИ, так как новые системы обучаются на массивах уже имеющейся информации, которая, в свою очередь, может содержать как явные, так и скрытые предвзятости по различным признакам (пол, возраст) [14].

Специальный докладчик Комитета по вопросам прав инвалидов при ООН Д. Куинн в своем выступлении на 49-й сессии Совета по правам человека ООН подготовил доклад по практике применения ИИ в контексте занятости инвалидов. Прежде всего он акцентировал внимание на двойственном воздействии ИИ на трудоустройство лиц с инвалидностью в свете соблюдения норм Конвенции о правах инвалидов. С одной стороны, ИИ обладает потенциалом для расширения возможностей трудоустройства данной категории граждан при условии его инклюзивного проектирования и регулирования. С другой стороны, отсутствие соответствующих мер может препятствовать интеграции лиц с инвалидностью в трудовую среду и ограничивать их участие в общественной жизни [22].

Представители Международной организации труда (МОТ) и других международных институтов провели комплексный анализ воздействия цифровых технологий и ИИ на занятость лиц с ограниченными возможностями здоровья. При этом особое внимание уделялось анализу возможных вызовов в профессиональные сферы, где традиционно заняты люди с инвалидностью. Отдельно был сделан акцент на необходимости адаптации

нормативных механизмов для обеспечения равноправного доступа на «цифровой» рынок труда и искоренения дискриминации [17].

Эксперты Центра исследований инвалидности проанализировали влияние ИИ на занятость инвалидов в 25 странах по итогам проведенного исследования (2010–2022 гг.) [20]. Были выявлены случаи «прямой» дискриминации при использовании систем программного обеспечения и социального скоринга. Так, в процессе интерпретации полученных данных определённые характеристики кандидатов с инвалидностью были классифицированы в качестве «негативных сигналов», что привело к некорректному ранжированию их и последующему исключению из списков кандидатов на трудоустройство. Аналогичные результаты получены при оценке резюме и ранжировании их с помощью ChatGPT, что указывает на системные проблемы в обработке данных о соискателях с инвалидностью [18].

Российские исследователи отмечают, что «использование для найма алгоритмов ИИ создает фундамент для социальных противоречий между сторонами трудовых отношений, не говоря о правовых проблемах» [9].

Бесспорно, что для снижения дискриминации при использовании ИИ в процессе найма рассматриваемой категории граждан требуется системный и обоснованный подход. Он может включать следующие меры:

- Внедрение систематического аудита и мониторинга моделей ИИ является необходимым для выявления и коррекции перекосов и системных предвзятостей, возникающих в процессе отбора кандидатов.

- Организация специализированного обучения для специалистов по подбору персонала по вопросам взаимодействия с ИИ-системами.

- Формирование и внедрение требований к прозрачности ИИ-решений, включая разработку и апробацию инструментов для оценки прозрачности данных, алгоритмов и процедур верификации моделей на предмет предвзятости.

Если проанализировать международные практики, то важно отметить, что применение ИИ в найме сотрудников по странам ЕС сталкивается с рядом правовых ограничений. Эти ограничения обусловлены строгим регулированием, направленным на защиту трудовых прав и предотвращение дискриминации. В частности, на настоящий момент принят целый ряд нормативно-правовых документов по рассматриваемым вопросам:

- Регламент Европейского союза об искусственном интеллекте (Artificial Intelligence Act) (далее по тексту - Регламент AI Act) классифицирует системы ИИ, используемые в сфере занятости, как системы с высоким уровнем риска [2]. Закон запрещает использование ИИ-систем, которые могут способствовать дискриминации работников по признакам инвалидности или другим характеристикам.

- GDPR (Общий регламент по защите данных) требует от работодателей получения информированного согласия кандидатов на обработку их персональных данных с помощью ИИ [3]. В соответствии с данным документом работодатели обязаны предоставлять кандидатам обоснованные объяснения принятых решений в части отказа от найма, которые приняты на основе алгоритмов ИИ, а также обеспечить полное право оспорить необоснованный отказ.

Важно отметить, что принятый Регламент AI Act определяет применение ИИ-систем в процессе трудоустройства инвалидов как деятельность с высоким уровнем риска, которая требует контроля и аудита со стороны государства. Компании, использующие данные системы, должны провести объективную оценку потенциальных рисков, а также следовать установленным законодательным правилам, чтобы избежать дискриминации и нарушения трудовых прав граждан. Так, ст.16 вышеуказанного Регламента [2] устанавливает обязательные требования к доступности систем ИИ с высоким уровнем риска, они также должны соответствовать стандартам в соответствии с Директивой о доступности веб-сайтов.

Таким образом, правовые ограничения в ЕС для применения ИИ в рекрутинге кандидатов с инвалидностью регламентируются правовыми нормами, которые начали действовать с 2025 года в соответствии с Регламентом AI Act и GDPR. Утвержденные меры направлены на защиту трудовых прав и требуют от компаний четкого выполнения условий по обеспечению прозрачности, конфиденциальности, предотвращению дискриминации, а также осуществлению контроля ИИ-систем [11].

В странах Еврозоны в соответствии с Регламентом AI Act, системы ИИ, которые используются в рекрутинге, подлежат классификации по уровню риска, причем модели, влияющие на возможности трудоустройства инвалидов, подлежат обязательному аудиту.

Действующее законодательство в России не содержит специальных положений, регулирующих применение ИИ в сфере занятости и трудоустройства, отсутствует единое определение статуса ИИ. По мнению российских экспертов, федеральное законодательство в области трудоустройства людей с инвалидностью на настоящий момент не регламентирует конкретных гарантий и ограничений, которые касаются применения новых технологий ИИ, что приводит к правовому «вакууму». Отмечается, что «для достижения положительных результатов необходимо комплексное взаимодействие между государственными органами, работодателями и самими инвалидами, а также их общественными организациями» [9].

Таким образом, отсутствие четких и обоснованных правовых норм в сфере применения ИИ в трудовых отношениях приводит к снижению ответственности у работодателей и нарушению трудовых прав работников. Соответственно, важно разработать правовые механизмы, которые позволят использовать преимущества ИИ, одновременно защищая трудовые права людей с инвалидностью и предотвращая риски дискриминации» [5].

Принятая Национальная программа "Цифровая экономика Российской Федерации" содержит концептуальные нормы в части необходимости мотивирования граждан к освоению новых цифровых компетенций [1].

Для снижения правовой неопределённости актуально на настоящий момент необходимо внедрить обязательные аудиты и процедуры оценки рисков в использовании ИИ, особенно в социально значимых областях, таких как сфера трудоустройства социально уязвимых групп граждан. Актуальна разработка правовых механизмов по условиям применения риск-ориентированного подхода (при котором алгоритмы классифицируются по уровню риска для прав человека) с обязательным запретом систем ИИ с неприемлемым риском. Целесообразно и нормативное урегулирование вопросов ответственности работодателей за принимаемые дискриминационные решения на основе внедренных ИИ систем в корпоративную практику с применением соответствующей судебной защиты трудовых прав.

Адаптация международных правовых практик регулирования ИИ позволит сформировать отечественное правовое «поле» для инклюзивного использования ИИ в трудовой сфере, используя уже имеющиеся правовые инструменты, а также сложившуюся систему социальной ответственности. Основными направлениями совершенствования нормативных основ в этой области, на наш взгляд, могут являться:

1. Разработка и систематическое обновление нормативно-правовой базы, регуливающей использование искусственного интеллекта, защиту персональных данных и ответственность субъектов, участвующих в разработке и эксплуатации ИИ-систем, с учетом международных стандартов и требований правоприменительной практики.

2. Формирование на федеральном уровне методических рекомендаций, направленных на обеспечение прозрачности и безопасности использования ИИ в сфере трудовых отношений, которые предусматривают процедуры аудита, оценки рисков и обеспечения инклюзивности технологий, соответствующие международным стандартам. Важно разработать ведомственные нормативные акты, регулирующие проведение мониторинга использования ИИ-инструментов при найме работников с инвалидностью.

3. Создание специализированных правовых норм, учитывающих особенности инвалидности и направленных на предотвращение алгоритмической дискриминации в процессе найма и трудоустройства. Нормативные документы должны предусматривать обязательное тестирование и аудит ИИ-систем на предмет отсутствия предвзятости, что обеспечит соблюдение национальных антидискриминационных стандартов.

4. Введение эффективных правовых процедур обжалования и пересмотра решений, принятых с использованием ИИ, особенно в отношении лиц с инвалидностью. Разработка нормативных актов, регулирующих ответственность за нарушения трудовых прав в области использования ИИ.

5. Создание специализированных органов на федеральном для мониторинга и регулирования применения ИИ в сфере занятости, трудоустройства, в том числе социально незащищенных категорий.

Актуальной является разработка и внедрение новых законодательных и подзаконных инструментов, регулирующих использование ИИ в сфере найма и адаптации социально незащищенных категорий граждан, с учётом принципов прозрачности, закрытости персональных данных и возможности юридического обжалования решений, принимаемых автоматизированными системами ИИ.

При формировании мер государственного регулирования ИИ следует учитывать сложившиеся социально-экономические реалии, включая обеспечение трудовых прав лиц с инвалидностью и установление этических и технических стандартов ответственного использования инновационных технологий работодателями. Для успешного внедрения международных стандартов в части регулирования ИИ в российское законодательство требуется комплексный подход, учитывающий, как национальные правовые особенности, так и сложившиеся мировые практики.

Список источников

1. Паспорт национальной программы "Цифровая экономика Российской Федерации", утверждена президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам протокол, 24 декабря 2018 г. №16. // Гарант. 2025. <https://internet.garant.ru/#/document/72190282/paragraph/1/doclist/61/1/0/535a7e63-3e2f-4c3b-814f-fc6d6e7a5815/> (дата обращения: 10.10.2025).

2. European Union Artificial Intelligence Act. Регламент Европейского Союза об искусственном интеллекте // АНО "Цифровая экономика". 2024. URL: https://ai.gov.ru/knowledgebase/dokumenty-po-razvitiyu-ii-v-drugikh-stranakh/2024_reglament_evropeyskogo_soyuza_ob_iskusstvenom_intellekte_ano_cifrovaya_ekonomika_/ (дата обращения: 10.10.2025).

3. General data protection regulation (GDPR). // Regulation (EU) 2016/679 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and the free movement of such data. 2016. URL: <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/general-data-protection-regulation-gdpr.html> (дата обращения: 10.10.2025).

4. Блинникова А. В., Йинг Д. К. Использование искусственного интеллекта в процессах управления человеческими ресурсами // Вестник университета. 2020. № 7. С. 14-21.

5. Жужгина, А. А. Правовой анализ влияния систем искусственного интеллекта на занятость людей с ограниченными возможностями в Российской Федерации / А. А. Жужгина. — Текст: электронный // Право в эпоху искусственного интеллекта: перспективные вызовы и современные задачи: сборник научных статей по материалам МНПК форума «VI Сибирские правовые чтения», г. Тюмень, 17-19 октября 2024 г. / гл. ред. С. С. Зенин; отв. ред. Л. В. Иванова; Министерство науки и высшего образования РФ, Тюменский государственный университет, Институт государства и права. Тюмень: ТюмГУ-Press, 2024. С. 142–145.

6. Ключевые работодатели по ИИ в России. //АЦ TAdviser. 2024. URL: <https://www.tadviser.ru/index.php/%D0%A1%D1> (дата обращения: 10.10.2025).
7. Microsoft и «Перспектива» в партнерстве с Unilever, Philip Morris International, IBM и Sun Pharma провели совместную менторскую программу для студентов с инвалидностью. // Microsoft Source. 2025. URL: <https://news.microsoft.com/ru-ru/mentor-student-2020/> (дата обращения: 10.10.2025).
8. Никонова О. Д., Аманьчеева А. К., Захарян А. Р., Чибирова О. К. Проблемы трудоустройства и занятости людей с инвалидностью в условиях цифровизации рынка труда // Креативная экономика. 2025. Т. 19. № 8. С. 2107-2126. DOI: 10.18334/ce.19.8.123639.
9. Новиков Д. А. Использование искусственного интеллекта при найме работников: проблемы и перспективы правового регулирования. // Journal of Digital Technologies and Law. 2024. №2(3). С. 611-635. URL: <https://doi.org/10.21202/jdtl.2024.31> (дата обращения: 10.10.2025).
10. Новрадова-Василиади С. М. актуальные проблемы дискриминационных рисков в сфере занятости // Образование и право. 2024. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnye-problemy-diskriminatsionnyh-riskov-v-sfere-zanyatosti> (дата обращения: 26.10.2025).
11. Таран К.К. Формирование в ЕС нормативно-правовой базы, регулирующей отношения по использованию искусственного интеллекта // Вестник Университета имени О. Е. Кутафина. 2023. №2 (102). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-v-es-normativno-pravovoy-bazy-reguliruyushey-otnosheniya-po-ispolzovaniyu-iskusstvennogo-intellekta> (дата обращения: 28.10.2025).
12. Технологии искусственного интеллекта Сбера открывают новые возможности для работы людей с инвалидностью. //Сбербанк. 14 апреля 2025. URL: <https://www.sberbank.ru/ru/sberpress/all/article?newsID=ec3be50b-b4bf-4908-ac1d-c5adcda9c233&blockID=1303®ionID=77&lang=ru&type=NEWS> (дата обращения: 10.10.2025).
13. Сушкова А. ИИ в найме: как избежать дискриминации и не потерять таланты. // Деловой мир. 2024. URL: https://shrm-res.cloudinary.com/image/upload/AI/2024-Talent-Trends-Survey_Artificial-Intelligence-Findings.pdf (дата обращения: 10.10.2025).
14. Шуралева, С. В. О влиянии цифровых технологий на правовое регулирование труда и занятости уязвимых групп работников / С. В. Шуралева // Вестник Пермского университета. Юридические науки. № 4 (71). 2023. С. 645-661.
15. Dhruvitkumar T. Artificial Intelligence and unintended bias: A call for responsible innovation // SSRN. 2021. URL: <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.5201757> (дата обращения: 10.10.2025).
16. GenAI for accessibility: more human, not less // EY. 2024. URL: <https://www.ey.com/content/dam/ey-unified-site/ey-com/en-uk/services/ai/documents/ey-gen-ai-for-accessibility-more-human-not-less.pdf> (дата обращения: 10.10.2025).
17. Global Disability Inclusion Report. Accelerating Disability Inclusion in a Changing and Diverse World. A Multi-stakeholder. // Report for the Global Disability Summit. 2025. URL: <https://g3ict.org/blogs/the-third-global-disability-summit-april-2025> (дата обращения: 10.10.2025).
18. Glazko K. et al. Identifying and improving disability bias in GPT-based resume screening // Proceedings of the 2024 ACM Conference on Fairness, Accountability and Transparency. 2024. С.687-700. URL: <https://dl.acm.org/doi/pdf/10.1145/3630106.3658933> (дата обращения: 10.10.2025).
19. Menze J. AI's double-edged sword: A new frontier for employment of people with disabilities? // International Labour Organization. 2025. URL: <https://www.ilo.org/resource/article/ais-double-edged-sword-new-frontier-employment-people-disabilities> (дата обращения: 10.10.2025).

20. Omri A., Omri H., Afi H. Exploring the impact of AI on unemployment for people with disabilities: do educational attainment and governance matter? // *Frontiers in Public Health*. 2025. Т. 13. URL: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12000049/> (дата обращения: 10.10.2025).
21. Patil D. et al. 2024. Machine learning and deep learning: Methods, techniques, applications, challenges, and future research opportunities // *Trustworthy Artificial Intelligence in Industry and Society*, Deep Science Publishing. 2024. С. 28-81. URL: <https://doi.org/10.70593/978-81-981367-4-92> (дата обращения: 10.10.2025).
22. Quinn G. Rights of persons with disabilities: report of the Special Rapporteur on the Rights of Persons with Disabilities // *UN Human Rights Council*. 2021. URL: <https://digitallibrary.un.org/record/3956054?v=pdf> (дата обращения: 10.10.2025).
23. WHO Disability Assessment Schedule (WHODAS 2.0). // WHO. Geneva. 2010. URL: <https://www.who.int/standards/classifications/international-classification-of-functioning-disability-and-health/who-disability-assessment-schedule> (дата обращения: 10.10.2025).

Сведения об авторах

Пашкова Светлана Егоровна, старший научный сотрудник отдела рынка труда Центра изучения трудовых отношений и рынка труда ФГБУ «ВНИИ труда» Министерства труда и социальной защиты РФ, Москва, Россия.

Абрамова Валентина Григорьевна, аналитик лаборатории мониторинга и моделирования в социально-трудовой сфере Центра изучения трудовых отношений и рынка труда ФГБУ «ВНИИ труда» Министерства труда и социальной защиты РФ, Москва, Россия.

Information about the Authors

Pashkova Svetlana Yegorovna, Senior Researcher, Labor Market Department, Center for the Study of Labor Relations and the Labor Market, All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia

Abramova Valentina Grigorievna, Analyst at the Laboratory for Monitoring and Modeling in the Social and Labor Sphere, Center for the Study of Labor Relations and the Labor Market, All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia.